

## 障がい者の採用・活躍の場の拡大等に向けた取組方針 実施状況

長野県は、「障がい者の採用・活躍の場の拡大等に向けた取組方針」を障害者雇用促進法第7条の3の規定に基づく障害者活躍推進計画として位置づけ、障がい者雇用を積極的に推進しています。その実施状況は下記のとおりです。

取組事項	令和 5 年度実施状況
① 採用・活躍の場の拡大	
■ 採用の拡大	
○ 障がい者を対象とする職員採用について、障がい種別を限らない採用を引き続き実施します。また、選考の実施に当たっては、受験者と相談の上、必要な合理的配慮を提供します【R1～】	障がい者を対象とする職員採用選考を実施し、以下のとおり採用しました。(H31年度採用と同数の過去最高の採用人数) 【採用者数】14名(R5.4.1採用。企業局1名、教育委員会5名の採用者を含む。) 【合理的配慮の事例】点字・拡大文字による受験、書面による試験説明、手話通訳士の派遣、配席の配慮 等
○ 会計年度任用職員等の非常勤職員について、「障がい者優先枠」を導入し、一般の求人に先立って障がい者専用求人を行います【H30～】	ハローワークの障がいのある方のための求人により、障がい者優先枠募集を実施しました。 【採用者数】9名(R5.6.1現在、再度の任用を含みます。)
○ 主に知的・精神障がい者を非常勤職員として採用する「チャレンジ雇用」※について、週20時間未満の超短時間勤務を希望する方も対象としながら、採用を拡大します【R1～】 ※県での業務経験を踏まえ、一般企業等への就労を目指すことを目的として実施	チャレンジ雇用を拡大し、地域振興局や保健福祉事務所においても採用しています。チャレンジ雇用職員については、採用後も、体調や本人の希望を踏まえ、勤務時間の調整を可能としています。 【チャレンジ雇用職員採用者数】15名(R5.6.1現在、再度の任用を含みます。)
○ 非常勤職員が選考を経て常勤職員となるステップアップ制度を検討・導入します【R3～】	障がい者を対象とする職員採用選考について、障がい者優先枠の会計年度任用職員やチャレンジ雇用職員も受験可能としています。

<p>○ 障がい者向けのインターンシップ（職場実習）制度を導入し、特別支援学校等の生徒を積極的に受け入れます【R3～】</p>	<p>教育委員会事務局特別支援教育課と連携して実施方法や内容を検討します。（新型コロナウイルス感染症の影響により未実施）</p>
<p>○ 障がい者の採用拡大に当たっては、一律の選考方法でなく、障がい種別や従事業務に応じた適切な方法について検討を進めます【R1～】</p>	<p>障がいの種別を問わない採用のほか、障がい者優先枠やチャレンジ雇用等、多様な採用を実施しています。</p>
<p>○ フルタイム（7時間45分）勤務の職を、複数の短時間勤務の職に振り分けるなど、柔軟な勤務パターンの導入を検討・推進します【R1～】</p>	<p>障がい者優先枠の会計年度任用職員やチャレンジ雇用職員については、採用後も、体調や本人の希望を踏まえ、勤務時間の調整を可能としています。〔再掲〕</p>
<p>○ 非常勤職員の募集に当たっては、難病患者等で障害者手帳等の交付がない者であっても応募しやすいよう、応募条件の検討・見直しを行います【R2～】</p>	<p>障がい者優先枠の会計年度任用職員やチャレンジ雇用職員については、難病患者等で障害者手帳等の交付がない者であっても応募可能としています。</p>
<p>○ 障がい者の募集・採用に当たっては、障がい者が広く活躍できる環境づくりの視点を踏まえ実施します</p> <p>【不適切な募集・採用方法】</p> <p>(1) 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること</p> <p>(2) 自力で通勤できることといった条件を設定すること</p> <p>(3) 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること</p> <p>(4) 就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられることといった条件を設定すること</p> <p>(5) 特定の就労支援機関からのみ受け入れを実施すること</p>	<p>不適切な応募条件、採用方法を設定せず、積極的な募集・採用を行っています。</p>

■ 活躍の場の拡大	
○ 人事担当責任者（総務部長等）を、障害者雇用促進法第78条第1項の規定に基づく「障害者雇用推進者」に選任し、障がい者雇用の推進に当たり責任体制を明確化します【R1～】	知事部局にあつては総務部長、企業局にあつては企業局長、議会事務局にあつては議会事務局長、監査委員事務局にあつては監査委員事務局長、人事委員会事務局にあつては人事委員会事務局長を「障害者雇用推進者」に選任しています。
○ 各任命権者の人事主管課課長補佐を、障害者雇用促進法第79条の規定に基づく「障害者職業生活相談員」として選任し、障がいのある職員からの職業生活全般に係る相談・指導を行います。また、各圏域においても障害者職業生活相談員を選任していきます【R1～】	知事部局にあつては人事課企画幹、企業局にあつては経営推進課課長補佐、議会事務局にあつては議会事務局総務課課長補佐、監査委員事務局にあつては監査委員事務局次長、人事委員会事務局にあつては人事委員会事務局次長、このほか、障がい者活躍サポーターを「障害者職業生活相談員」に選任しています。
○ 障がいのある職員の配置に当たっては、障がい特性を十分に把握し、業務の「切り出し」等により特性に応じた従事業務を設定します【R1～】	採用時の職員への聴き取りや、採用後の各所属における面談により、障がいの特性を十分に把握し、特性に応じた従事業務の設定に努めています。
○ 各部局や地域振興局の人事担当者（主管課課長補佐、地域振興局副局長等）を「障がい者雇用推進役」に任命し、障がいのある職員が従事する業務のコーディネート等を行います【H30～】	左記の者を「障がい者雇用推進役」に任命し、部局内の障がいのある職員が従事する業務のコーディネートや相談対応等を行っています。
○ 人事主管課及び障がい者雇用推進役による全庁的な検討チーム「誰もが働きやすい職場づくり推進チーム」において、障がいのある職員が従事する業務の在り方等について、検討・見直しを行います【R1～】	検討チームの職員が集まる会議において、障がいのある職員の働きやすい職場づくり推進を徹底しています。
○ 障がい当事者の方や有識者等を「障がい者活躍推進アドバイザー」に任命し、助言を受けながら障がいのある職員の従事業務の拡大等、県の障がい者雇用施策を推進します【R1～】	障がいのある職員が従事する業務の在り方等について、「障がい者活躍推進アドバイザー」からいただいた助言を踏まえ施策を推進しています。
○ 障がいのある職員が受講を希望する研修に参加しやすいよう、合理的配慮の提供等、環境の整備を進めます【R2～】	職員研修の実施時に、障がいの種別や程度に応じて配席の配慮等を行っています。

② 職場環境の整備

■ 相談・支援体制

<p>○ 障がい者雇用推進役（各部局や地域振興局の人事担当者）が、障がい者の採用・活躍の場の拡大を推進するため、障がいのある職員やその上司・同僚等からの相談に対応する体制を整えます【H30～】</p>	<p>障がい者雇用推進役が、部局内の障がいのある職員が従事する業務のコーディネートや相談対応等を行っています。〔再掲〕</p>
<p>○ 障がいのある職員が配置された所属の係長等を日常的な業務支援や相談を行う担当者に指定し、適切な対応ができるよう、研修を実施します【R1～】</p>	<p>左記の者をキーパーソンに指定し、キーパーソンを含む全職員を対象にeラーニングにより、合理的配慮に関する研修を実施しています。（R5年9月開始）</p>
<p>○ 本庁及び広域圏ごとにサポートスタッフとして「障がい者活躍サポーター」を配置し、障がい者雇用推進役や所属の係長等とともに、障がいのある職員の雇用・支援業務を行います【R1～】</p>	<p>県庁及び10地域に障がい者活躍サポーターを配置し、各職場と連携し、障がいのある職員の職場定着を支援しています。 （なお、木曽地域は、一時的に欠員のため県庁の障がい者活躍サポーターが相談等に応じています。） 【障がい者活躍サポーターの配置数】11名 （R5.4.1現在）</p>
<p>○ 庁舎のバリアフリー化等の障がい者の働きやすい環境整備や、業務遂行をサポートするために必要な支援機器等の導入について、障がいのある職員（採用見込みの者を含む）からの声を聴きながら進めます【R1～】</p>	<p>障がいのある職員の声을踏まえ、これまで車いす対応トイレの設置、障がい者優先駐車場を増設したほか、誰でも安心して利用できるよう段差をなくすなど、トイレのユニバーサルデザイン化（オストメイト、ベビーシート、てすり等）や、聴覚障がいのある職員のための電話音量増幅器の購入などにより、職場環境の整備を進めています。</p>
<p>○ 人事課に障がいのある職員の相談専用メールアドレスを設置し、相談を受けるとともに、必要な対応を行います【R1～】</p>	<p>人事課に障がいのある職員の相談専用メールアドレスを設置し、随時相談に応じています。</p>
<p>○ 上記相談専用メールアドレスのほか、地方職員共済組合などの外部の健康相談窓口等の各種相談先について、職員に周知します【R2～】</p>	<p>「健康管理ニュース」等、外部の相談先が掲載された資料を職員ポータル掲示板に掲載し、周知しています。</p>

<p>■ 多様な働き方の導入</p>	
<p>○ 週20時間未満の超短時間勤務制度や時差勤務、在宅勤務等の弾力的な勤務が可能な制度の利用を促進するほか、利用しやすい制度とするための課題の洗い出しを進めます【R1～】</p>	<p>障がいの有無にかかわらず、時差勤務、在宅勤務等の多様な働き方を推進しています。また、チャレンジ雇用職員については、採用後も、体調や本人の希望を踏まえ、勤務時間の調整を可能としています。〔再掲〕</p>
<p>○ フルタイム（7時間 45分）勤務の職を、複数の短時間勤務の職に振り分けるなど、柔軟な勤務パターンを導入を検討・推進します〔再掲〕【R1～】</p>	<p>チャレンジ雇用職員については、採用後も、体調や本人の希望を踏まえ、勤務時間の調整を可能としています。〔再掲〕</p>
<p>○ 障がい者に限らず、子育て中の方や65歳を超える高齢者でも働きやすいよう、勤務条件の在り方について併せて見直しを行い、就労の機会の拡大を図ります【R1～】</p>	<p>障がいの有無にかかわらず、非常勤職員の採用については、年齢による応募制限を設けていません。また、障がいの有無や常勤職員・非常勤職員の別にかかわらず、時差勤務、在宅勤務等の多様な働き方を推進し、就労の機会の拡大や定着に努めています。</p>
<p>○ 障がいのある職員が働き続けることができるよう、定期的な通院などを必要とする場合等の支援の在り方について研究を進めます【R1～】</p>	<p>通院のための休暇のとりやすい環境づくりや時差勤務の活用を推進しています。引き続き、各所属の支援事例や障がいのある職員の希望等を踏まえ、支援の在り方について研究します。</p>
<p>③ 職員の意識改革等</p>	
<p>■ 職員の意識改革</p>	
<p>○ 障がいのある職員の配置職場の拡大を図り、ともに働くことにより、職員の障がいへの理解を進めます【R1～】</p>	<p>障がいのある職員の配置職場の拡大を図り、職員の障がいへの理解を促進しています。</p>
<p>○ 障がい者活躍サポーターや障がい者雇用推進役、障害者職業生活相談員等が、障がいのある職員からの相談対応や支援等に、より適切に対応できるよう、就労支援等の専門的な研修を開催します【R1～】</p>	<p>令和5年5月に開催した障がい者活躍サポーター連絡会議にて、就労支援に関する専門研修を全圏域の障がい者活躍サポーターが受講しました。</p>

<p>○ 職員の障がいに対する理解を促進するため、「あいサポーター研修」等、障がい当事者や専門家を講師とした研修を開催します【H30～】</p>	<p>障がいに対する理解の促進のため、全職員を対象とするeラーニングにより、合理的配慮に関する研修を実施しています（R5年9月開始）。また、障がい当事者を講師に招いて県内4会場でワークショップ形式の研修を実施しました。（R5年10月実施）</p>
<p>○ 先進的な取組をしている民間事業者や他団体を視察し、優良事例について、積極的な導入を進めます【R1～】</p>	<p>先進的な取組をしている地方公共団体の視察を踏まえ、所属を横断して業務を切り出したり、複数のチャレンジ雇用職員が集中的に作業をする手法等の事例を取り入れています。</p>
<p>○ 国等による障がい者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律に基づく障がい者就労施設等への発注等の着実な推進に向けて、職員に対して障がい者就労施設等の取扱物品等の情報提供を行います</p>	<p>障がい者就労施設等での取扱物品等及び前年度の各所属ごとの調達先（事業所）リストを共有し、いつでも情報を得ることができるようにしています。</p>
<p>○ これまでに障がい者就労施設等を対象として調達を実施してきた実績に限られることなく、その内容や調達先施設等を広げ、障がい者就労施設等への発注を推進します</p>	<p>障がい者就労施設等の取扱物品等の調達を推進しています。 【障がい者就労施設等からの調達実績(R4年度)】 件数 410件 金額 48,027,024円 (知事部局、企業局、議会事務局、 監査委員事務局、人事委員会事務局 の合計)</p>
<p>○ 障がい者雇用に積極的に取り組む企業等を、取組に応じて評価する入札方法を推進します</p>	<p>入札参加資格審査における信州企業評価項目や新客観点数加点項目として、また、一部の総合評価落札方式一般競争入札の評価項目として、障がい者雇用に積極的に取り組む企業等に加点を行っています。</p>